

**Публикация статьи «Наставническая работа  
как одна из форм личностного и профессионального развития  
педагога дополнительного образования детей»**

**Степанова Лариса Ильинична,**  
старший методист,  
**Шавшин Андрей Викторович,**  
студент

**Аннотация**

В статье описывается опыт наставничества в учреждении дополнительного образования. Наставничество осуществлялось по форме «педагог-педагог» в малых группах наставляемых.

**Ключевые слова**

Наставничество- это системная передача знаний и навыков от опытного сотрудника к менее опытному.

Наставляемый- участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник - это профессионал, который передаёт свои знания, умения и практический опыт другому, менее опытному или начинающему специалисту.

Профессиональная адаптация- знакомство с педагогическими задачами, понимание своей роли в деятельности образовательного учреждения.

Институт наставничества- то комплексный процесс, в рамках которого более опытный педагог (наставник) помогает менее опытному коллеге (наставляемому) в его профессиональном развитии и адаптации в образовательной среде.

Молодым (начинающим) педагогам очень трудно профессионально состояться в современном мире. Им необходимо не только хорошо ориентироваться в нормативно-правовых документах, регламентирующих деятельность педагога, владеть методикой и современными образовательными

технологиями, но и приобрести авторитет среди воспитанников, родителей, коллег, сформироваться как яркая самобытная, неповторимая личность. Наиболее эффективной формой совместной деятельности, направленной на развитие личности молодого (начинающего) специалиста является наставническая работа.

В настоящее время «институт наставничества» рассматривается не только как сетевое сообщество по обмену опытом, он является эффективной формой, направленной на профессиональный рост и самосовершенствование педагогических работников. Наставническая работа в системе дополнительного образования с молодыми (начинающими) специалистами имеет свою особенность, существенно отличающуюся от школьной. Реальность такова, что на сегодняшний день мало педагогов, работающих в учреждениях данного профиля, имеют специальную профессиональную подготовку и педагогическое образование, владеют знаниями возрастных и психологических особенностей детей. Вступая в профессиональную среду, молодой (начинающий) педагог вынужден в кратчайший срок пройти период адаптации и показать результаты своей образовательной деятельности. В связи с этим, наставничество в учреждении дополнительного образования детей решает задачу по оказанию помощи молодым и начинающим педагогам в профессиональной адаптации в учреждении дополнительного образования детей (далее УДОД), созданию условий для их профессионального становления и роста.

Наставническая деятельность в учреждении определяется «Положением о движении наставничества педагогов дополнительного образования». Педагог, осуществляющий наставническую работу, по сути, выполняет функции организатора совместной деятельности с наставляемым при наличии, у последнего, мотивации к той или иной сфере педагогической деятельности, формирует визитную карточку начинающего сотрудника. В данном случае, когда наставником является методист учреждения, должностные обязанности

методиста и функциональные обязанности наставника четко разграничены. Их различия заключаются в том, что методист ведет консультативно-методическую работу, наставник осуществляет сопровождение каждого молодого (начинающего) педагога в течении всего периода наставничества.

При планировании наставнической работы специалистов мною были учтены факторы, влияющие на формирование профессиональных компетенции наставляемого:

¥ Педагогический коллектив как благоприятная психологическая среда. У каждого подопечного должно сформироваться чувство лояльности и корпоративный дух через взаимодействие с более опытными коллегами, ощущение поддержки и принятие их коллегами.

¥ Поэтапное включение наставляемых в систему профессиональной деятельности. Программа предполагает постепенное освоение молодым педагогом профессии в практической деятельности, как в группе, так и в отдельности с учетом его личностных особенностей, заинтересованности в развитии квалификационных характеристик. Как правило, на опережение работают холерики и сангвиники. Больше времени на переработку информации требуется флегматикам и меланхоликам.

¥ Психолого-педагогическое и методическое сопровождение. Методическое обеспечение наставляемого, направленное на формирование у него профессиональных умений и навыков, оказание ему помощи в выборе решения образовательных и воспитательных задач, возникающих в педагогической деятельности, с учетом его профессионального и жизненного опыта.

¥ Формирование профессиональных компетенций с учетом психологических особенностей подопечного.

¥ Практико-стажировочная деятельность. Практико-ориентированный подход к организации наставнической работы во всех направлениях деятельности.

Данный фактор характеризуется формированием у начинающих педагогов профессионального опыта при погружении их в профессиональную среду; использованием профессионально – ориентированных технологий обучения и методик моделирования фрагментов самостоятельной профессиональной деятельности; приобретением, кроме знаний, умений, навыков, опыта практической деятельности с целью достижения профессионально и социально значимых компетентностей. Для организации наставничества в учреждении дополнительного образования детей была разработана программа деятельности. При организации наставнической работы по Программе наиболее эффективным стал принцип поэтапного включения молодых коллег в совместную деятельность с учётом их специфики и направления деятельности.

Для подопечных были поставлены разные цели и задачи, задана индивидуальная траектория профессионального роста на основе дорожной карты. В течение 3-х летней наставнической работы вливались в реализацию Программы все новые и новые педагоги. К основному этапу её реализации одни наставляемые полностью прошли обучение, другие на середине пути, третьи у его начала. В настоящее время реализация программы завершена. Анализ работы за 3 года показал, что наиболее эффективной формой взаимодействия с молодыми и начинающими педагогами является работа в малой группе (7-8 человек), возраст участников которой до 35 лет. Стаж их работы в учреждении дополнительного образования на момент начала реализации программы 0-3 года. Практика выявила, что наиболее эффективна программа, которая носит циклический и непрерывный характер. Это связано с тем, что при создании группы поднаставных, выявляются разный уровень профессиональной подготовки, характер, личностные особенности. Часть педагогов впервые пришли в профессию, окончив вуз. Другие- из общеобразовательных учреждений. Третьи- совсем не имели опыта работы в сфере образования. Оценено качество системы наставнической работы как для подопечного, наставника, так и для учреждения.

Оценка эффективности мероприятий по наставнической работе для молодого (начинающего) педагога производилась по следующим показателям:

- ориентир в современных направлениях развития системы дополнительного образования, в соответствии с запросами государства, социума, ребёнка;
- навык в разработке современных инновационных модульных программ, учебно-методического комплекта в соответствии с нормативными требованиями к ним;
- предоставление получателям полного пакета образовательной услуги в соответствии с федеральными государственными стандартами, обеспечивающей стойкую сохранность контингента обучающихся, рост достижений воспитанников;
- достижения педагога на областном и всероссийском уровне в конкурсах программно-методического обеспечения образовательного процесса и конкурсах профессионального мастерства «Сердце отдаю детям», «Формула успеха», «Воспитать человека» и т.д.;
- пакет документов по присвоению квалификационной категории, для профессионального роста;
- авторитет и значимость среди коллег, воспитанников, родителей;
- стрессоустойчивость и профессиональная востребованность.

Показателями эффективности педагогической работы наставника являются критерии:

- оценка профессионального становления и роста молодого (неопытного) педагога администрацией учреждения;
- профессиональный рост наставника от совместной деятельности с подопечным, отзывов поднаставных о совместной деятельности с наставником.

Эффект от наставнической деятельности для учреждения заключается в следующих показателях:

- сохранение контингента молодых (начинающих) педагогов в профессии;

- профессиональный рост наставляемого и наставника;
- стойкое закрепление в профессии педагога;
- быстрое включение в образовательный процесс;
- предупреждение скрытой боязни конкуренции у молодого педагога на фоне опытных специалистов;
- престиж учреждения.

### **Список литературы и источников**

1. Национальный проект «Образование» (Утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 03.09.2018 №10)
2. Концепция развития дополнительного образования в РФ (утверждена распоряжением Правительства РФ от 04. 09.2014 № 1726-Р)
2. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р).